

Für das Nachschlagewerk!      Ja      )  
Für die Fachpresse!      Ja      )      auszugsweise  
Für die amtliche Sammlung!      Nein      )

---

Gesetz: KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung;  
ZPO § 253 Abs. 2, §§ 256, 286

**Leitsätze:**

1. Im Kündigungsschutzprozeß hat der Arbeitnehmer die Umstände darzulegen und im Streitfalle zu beweisen, aus denen sich ergeben soll, daß eine Rationalisierungsmaßnahme des Arbeitgebers offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist und deshalb die auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützte Kündigung nicht rechtfertigt.
2. Die Pflicht des Arbeitgebers, die anderweitige Unterbringung seines Arbeitnehmers zu versuchen, bevor er ihm kündigt, beschränkt sich dann nicht auf den Beschäftigungsbetrieb, wenn der Arbeitnehmer für das Unternehmen im ganzen eingestellt worden ist (im Anschluß an BAG 3, 155 [157 f.] = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG; BAG 20, 345 [352] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit).

Aktenzeichen: 2 AZR 543/72

Urteil des BAG vom 22. November 1973    LAG Baden-Württemberg



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 543/72

9 Sa 24/72 Baden-Württemberg

Verkündet am  
22. November 1973

gez. Kistner,  
Angestellte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

Tatbestand und

Entscheidungsgründe berichtigt  
durch Beschluß vom 22. Februar 1974.

Kassel, den 22. Februar 1974

gez. Kleinke, Amtsrat

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Kerrmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. September 1972 - 9 Sa 24/72 - aufgehoben, soweit es über die Kündigungsschutzklage, den Auflösungsantrag der Beklagten und die Kosten entschieden hat. Die Sache wird insoweit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



- 2 -

2. Die Anschlußrevision des Klägers wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß seine Klage auf Feststellung der Schadenersatzpflicht der Beklagten wegen nicht vertragsgemäßer Beschäftigung als unzulässig abgewiesen wird.
3. Die Entscheidung über die Kosten der Revision und der Anschlußrevision wird dem Landesarbeitsgericht übertragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

### Tatbestand:

Der Kläger ist promovierter Diplomingenieur der Fachrichtung Maschinenbau. Er wurde zum 1. Oktober 1968 von der Fachbereichsverwaltung Informationstechnik des Betriebes der Beklagten in K zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Sonderaufgaben der Entwicklung im dortigen Fachgebiet Mechanische Anlagen (MA) eingestellt. Mit Schreiben vom 24. Juli 1969 bezeichnete die Zentrale Personalverwaltung der Beklagten in F

das Anstellungsverhältnis des Klägers als das eines stellvertretenden Entwicklungsleiters im Fachgebiet MA. Es war vorgesehen, daß der Kläger Nachfolger des Leiters der Entwicklungsabteilung im Fachgebiet MA werden sollte, dessen Ausscheiden aus Altersgründen zum 30. September 1971 bevorstand. Die Beklagte behielt sich in dem Schreiben vom 24. Juli 1969 ebenso wie schon im Anstellungsvertrag vom 19. September 1968 das Recht vor, den Kläger in eine andere gleichartige oder gleichwertige Stellung innerhalb ihres Unternehmens zu versetzen.

Seit Anfang 1971 kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Kläger und dem Leiter des Fachgebietes MA, dem Zeugen S , weil der Kläger in Unterredungen und schriftlichen Eingaben insbesondere bemängelte, daß er nicht seinem Vertrag und seinen Fähigkeiten entsprechend beschäftigt und nicht ordnungsgemäß organisatorisch eingegliedert sei. Mit Schreiben vom 15. April 1971 bat der

Kläger den Leiter des Zentralen Personalamtes der Beklagten, Dr. G , zur Lösung des Konfliktes zwischen ihm und dem Zeugen S beizutragen. In einem weiteren Schreiben vom 4. Juni 1971 teilte der Kläger dem Leiter des Fachbereiches N 3 in K mit, er fühle sich von der Pflicht entbunden, Weisungen von Herrn S anzuerkennen, solange über seine Personalbeschwerde durch die Unternehmensverwaltung nicht entschieden worden sei. Daraufhin wurde dem Kläger von der Personalabteilung in K am 15. Juni 1971 vorgeschlagen, das Arbeitsverhältnis bei Fortzahlung der Bezüge zum 30. Juni 1972 selbst zu kündigen. Der Kläger ging auf diesen Vorschlag nicht ein.

Darauf hat die Beklagte mit Schreiben vom 25. Juni 1971 unter Einhaltung der vertraglich festgelegten Frist das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1972 gekündigt. Zur Begründung hat sie angeführt, aufgrund einer organisatorischen Neuregelung würden die Entwicklungsarbeiten künftig durch eine für den gesamten Fachbereich zuständige Entwicklungsleitstelle ausgeführt. Damit entfalle die Stelle des Leiters der Entwicklungsabteilung im Fachgebiet MA. Es fehle zudem an der Voraussetzung für eine künftige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Kläger.

Nachdem der Kläger die vorliegende Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit dieser Kündigung erhoben hatte, hat ihn die Beklagte am 29. Juli 1971 angewiesen, seine Tätigkeit unverzüglich einzustellen. Dem ist der Kläger nachgekommen.

Die im Kündigungsschreiben erwähnte organisatorische Neugliederung hat die Beklagte im Hinblick auf die von ihr zusammen mit der Firma N gegründete Firma T - C GmbH vorgenommen, die zum 1. Januar 1972 auch Aufgaben übernommen hat, für die bislang das Fachgebiet MA in K zuständig war. Die Beklagte hat deshalb das Fachgebiet MA aufgelöst und die verbliebenen Fachabteilungen unmittelbar dem Fachbereichsleiter unterstellt. Der bisherige Leiter des aufgelösten Fachgebietes, der Zeuge S , wurde mit der Leitung der Zentralen Entwicklungsleitstelle im Fachbereichsteam und mit der Leitung der Fertigung beauftragt.

Der Kläger hat geltend gemacht, die ordentliche Kündigung der Beklagten sei weder durch verhaltens- noch durch betriebs-



bedingte Gründe gerechtfertigt. Die Kündigung sei lediglich eine Vergeltungsmaßnahme des Zeugen S auf die gegen ihn erhobenen berechtigten Beschwerden. Die Beklagte habe ihn zu keiner Zeit vertragsgemäß beschäftigt. Die Kündigung sei auch nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, weil die Auflösung der Entwicklungsabteilung im Fachgebiet MA erst nach Ausspruch der Kündigung erfolgt sei. Diese erst später eingetretenen Umstände könnten die Kündigung nicht rechtfertigen.

Die Beklagte hat Abweisung der Klage und hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Sie hat geltend gemacht, eine Zusammenarbeit mit dem Kläger sei ihr nicht mehr zumutbar gewesen, nachdem der Kläger sich wiederholt grundlos über seinen Vorgesetzten beschwert habe. Zudem sei die für den Kläger vorgesehene Position durch die Umorganisation des Fachbereichs N 3 in ihrem Betrieb in K entfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben und das Arbeitsverhältnis auf den Hilfsantrag der Beklagten aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 14.437,50 DM verurteilt.

Gegen dieses Urteil haben der Kläger Berufung mit dem Ziel der Zurückweisung des Auflösungsantrags und die Beklagte Anschlußberufung mit dem Ziel der Klageabweisung eingelegt. Der Kläger hat im Berufungsverfahren ferner beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm den Schaden zu ersetzen, der dadurch entstanden sei und ihm noch entstehen werde, daß er von der Beklagten nicht vertragsgemäß beschäftigt wurde und werde. Er hat dazu vorgetragen, die Beklagte habe seine berufliche Laufbahn geschädigt, weil sie ihn zu keiner Zeit vertragsgemäß beschäftigt, den versprochenen Aufstieg verwehrt und schließlich völlig vom Betriebsgeschehen ausgeschlossen habe.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise aufgehoben und den Antrag der Beklagten auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurückgewiesen. Im übrigen hat es die Berufung des Klägers und die Anschluß-



berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Die Beklagte verfolgt mit der Revision ihren Antrag auf Abweisung der Kündigungsschutzklage und hilfsweise auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiter, während der Kläger mit der Anschlußrevision das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit angreift, wie es seine Klage auf Feststellung der Schadenersatzpflicht der Beklagten abgewiesen hat.

### Entscheidungsgründe:

I. Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache hinsichtlich der Kündigungsschutzklage und des Auflösungsantrages.

1. Das Landesarbeitsgericht hat getrennt nebeneinander geprüft, ob die Kündigung durch Gründe, die im Verhalten des Klägers liegen, gerechtfertigt oder ob sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Die Beklagte will jedoch nach ihrem Vortrag die Kündigung in erster Linie auf betriebliche Gründe stützen; soweit sie daneben auch das Verhalten des Klägers gerügt hat, soll das nur für die Frage bedeutsam sein, ob es der Beklagten möglich und zumutbar gewesen sei, dem Kläger ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen. Nach dieser Klarstellung kommt es zunächst einmal entscheidend darauf an, ob die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Das hat das Landesarbeitsgericht mit folgender Begründung verneint:

Die Beklagte sei zwar überzeugt gewesen, daß die Stelle des zum 30. September 1971 ausscheidenden Leiters der Entwicklungsabteilung im Fachgebiet MA wegen der geplanten Zusammenarbeit mit anderen Firmen künftig nicht mehr zu besetzen sein werde. Die Kündigung sei aber trotzdem nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt, weil nicht erwiesen sei, daß der Kläger nicht auf einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb in K oder in einer anderen Stellung im Bereich des Unternehmens der Beklagten habe weiterbeschäftigt werden können. Die Beklagte habe nämlich nur dem Kläger wegen der betrieblichen Umorganisation gekündigt und es bleibe



zweifelhaft, ob die Beklagte den früheren Entwicklungsleiter G, wenn er nicht aus Altersgründen vorher ausgeschieden wäre, nicht doch entweder in der neu geschaffenen Entwicklungsleitstelle oder gar anstelle des Zeugen S als Leiter dieser Stelle weiterbeschäftigt haben würde. Die Beklagte sei zudem auch verpflichtet gewesen, einen anderen Einsatz des Klägers im Rahmen ihres Unternehmens zu überprüfen und habe nicht nachgewiesen, daß eine solche Möglichkeit nicht bestanden habe.

2. Gegen diese Begründung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte durchgreifende Sach- und Verfahrensrügen erhoben. Das gilt einmal für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe nicht nachgewiesen, daß dem Kläger in ihrem Betrieb in K keine andere Aufgabe habe übertragen werden können. Insoweit beruht das angefochtene Urteil auf einer Verkennung der Beweislast.

a) Das Landesarbeitsgericht hat der Beklagten angelastet, daß sie die Möglichkeit, dem Kläger einen anderen Arbeitsplatz zu verschaffen, nicht widerlegt habe. Wie die Revision zutreffend rügt, hat das Landesarbeitsgericht damit eine Unternehmerentscheidung der Beklagten, nämlich die Umorganisation ihres K Betriebs, überprüft und für unbeachtlich gehalten, ohne die hierzu erforderlichen tatsächlichen Voraussetzungen festzustellen.

b) Die von der Beklagten beschlossene und durchgeführte Umorganisation durch die die Stelle des Entwicklungsleiters im Fachgebiet Mechanische Anlagen weggefallen und die Stelle des Leiters der Zentralen Entwicklungsleitstelle mit dem Zeugen S besetzt worden ist, geht auf eine Unternehmerentscheidung der Beklagten zurück. Eine solche Gestaltung des Betriebes ist der Entscheidung des Unternehmers vorbehalten. Sie ist vom Gericht grundsätzlich nicht auf ihre Zweckmäßigkeit nachzuprüfen, sondern nur daraufhin, ob die Rationalisierungsmaßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (allg. Ansicht: vgl. Hueck, KSchG, 8. Aufl., § 1 Anm. 63 mit Nachweisen; aus der Rechtsprechung: BAG 3, 245 [252 f.] = AP Nr. 20 zu



§ 1 KSchG; AP Nr. 8 zu § 13 KSchG; BAG 16, 134 [136] = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; AP Nr. 28 zu Art. 44 Truppenvertrag).

c) Im Streitfall hätte das Landesarbeitsgericht, wenn es dem Vortrag des Klägers folgte, erwägen müssen, ob die organisatorische Neugliederung des Betriebes in K durch die Beklagte deshalb offenbar unsachlich oder willkürlich gewesen ist, weil sie lediglich zu dem Zweck erfolgt ist, den Kläger als einen ihr mißliebigen Arbeitnehmer zu entfernen (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 203). Davon hätte das Landesarbeitsgericht aber nur dann ausgehen können, wenn es davon überzeugt gewesen wäre, daß die Beklagte für den ausgeschiedenen Entwicklungsleiter Gr auch innerhalb der neuen Organisation einen Arbeitsplatz geschaffen haben würde. Das hätte immerhin den Schluß rechtfertigen können, die Beklagte habe die neue Organisation nur mit Rücksicht auf die Person des Klägers so gestaltet, daß für ihn kein weiterer Einsatz in K möglich war.

Das Landesarbeitsgericht durfte sich jedoch nicht mit der bloßen Vermutung begnügen, die Beklagte würde möglicherweise ihren Betrieb anders organisiert haben, wenn der Entwicklungsleiter Gr, dessen Nachfolger der Kläger werden sollte, nicht bereits zum 30. September 1971 ausgeschieden wäre. Hier greift die Frage der Beweislast ein. Darlegungs- und beweispflichtig für die Umstände, aus denen sich ergeben soll, daß eine Unternehmerentscheidung für das Gericht nicht bindend ist, ist nämlich der Arbeitnehmer, der sich auf den Kündigungsschutz beruft (vgl. Auffarth-Müller, aaO, § 1 Anm. 203). Bleibt es zweifelhaft, ob die Unternehmerentscheidung der Beklagten offenbar unsachlich oder willkürlich gewesen ist, dann geht das entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht zu Lasten der Beklagten, sondern zu Lasten des Klägers.

d) Wegen Verkenntung der Beweislast ist dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, weitere Feststellungen darüber zu treffen, ob der darlegungs- und beweispflichtige Kläger den ihm obliegenden Nachweis erbracht hat, daß die Neuorganisation



des Betriebes in K durch die Beklagte nur erfolgt ist, um dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung vorschieben zu können.

3. Die Revision wendet sich zu Recht gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe nicht die Möglichkeit widerlegt, den Kläger in einem anderen Betrieb ihres Unternehmens weiterzubeschäftigen.

a) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, die Beklagte sei verpflichtet gewesen, vor der Kündigung zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung des Klägers auch außerhalb des K Betriebs im Bereich ihres Unternehmens möglich war. Das Landesarbeitsgericht hat - entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z. B. BAG 3, 155 [157 f.] = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG; BAG 20, 345 [352] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit) - die Beklagte hierzu deswegen für verpflichtet erachtet, weil sie sich im Anstellungsvertrag vorbehalten hatte, den Kläger jederzeit in einen anderen Betrieb zu versetzen.

Es kann dahingestellt bleiben, ob diese Auffassung, die teilweise auch im Schrifttum vertreten wird (vgl. Hueck, aaO, § 1 Anm. 70; Auffarth-Müller, aaO, § 1 Anm. 197 und Kauffmann-Zinkeisen, RdA 1954, 375) zutrifft. Im Streitfall ist nämlich die Prüfung, ob die Kündigung durch eine Versetzung abzuwenden gewesen wäre, jedenfalls deshalb auf den Unternehmensbereich der Beklagten zu erstrecken, weil der Kläger nicht ausschließlich für den Betrieb in K, sondern für das Unternehmen der Beklagten im ganzen eingestellt worden ist (vgl. Herschel in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 18 zu § 1 KSchG). Eine solche Auslegung der Vertragsgestaltung zwischen den Parteien kann der Senat aufgrund folgender unstreitiger Umstände selbst vornehmen:

Der ursprüngliche Anstellungsvertrag vom 19. September 1968 ist zwar von der Personalabteilung in K für den dortigen Betrieb mit dem Kläger abgeschlossen worden. Die zusätzlichen und ergänzenden Regelungen, nach



denen die Beklagte den Kläger behandelt hat, sind dann jedoch gemäß Schreiben vom 24. Juli 1969 von der Zentralen Personalabteilung der Beklagten in F festgelegt worden. In diesem Schreiben hat die Beklagte die Beschäftigung des Klägers in K als "derzeitiges Anstellungsverhältnis" bezeichnet und es sich wiederum ausdrücklich vorbehalten, den Kläger in eine andere Stellung innerhalb ihres Unternehmens zu versetzen. Daraus wird deutlich, daß die Beklagte den Kläger als Angestellten ihres Unternehmens betrachtet hat. Davon ist nach seinem Vortrag auch der Kläger ausgegangen. Die Beklagte kann sich demgemäß nicht auf die obengenannte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berufen, wonach bei einer betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich nur die Verhältnisse des jeweiligen Geschäftsbetriebes zu berücksichtigen sind.

b) Ausgehend von seinem zutreffenden rechtlichen Standpunkt hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, durch die Aussage des Zeugen S, weder im Fachbereich noch bei der Firma T -C GmbH noch sonst bei der Beklagten habe sich eine Verwendungsmöglichkeit für den Kläger ergeben, sei nicht nachgewiesen, daß die Beklagte ihre Pflicht, eine Versetzung des Klägers im Unternehmensbereich zu prüfen, erfüllt habe. Diese Beweiswürdigung greift die Revision mit begründeten Verfahrensrügen an.

Das Landesarbeitsgericht hat gegen die Grundsätze des § 286 ZPO verstoßen, weil es nicht angegeben hat, welche Gründe für seine Überzeugung maßgeblich gewesen sind. Die Begründung des angefochtenen Urteils läßt insoweit nicht erkennen, weshalb die Aussage des Zeugen S nicht ausreichen soll, die Darstellung der Beklagten zu bestätigen, sie habe den Einsatz des Klägers auch im Unternehmensbereich geprüft. Wenn das Landesarbeitsgericht dieses Vorbringen der Beklagten für zu unsubstantiiert und deshalb die Aussage des Zeugen S für unergiebig gehalten haben sollte, dann hätte es damit die Darlegungspflicht der Beklagten überspannt. Der Umfang der Darlegungslast einer Partei ist nämlich davon abhängig, wie sich der Prozeßgegner auf einen bestimmten Vortrag einläßt. Da der Kläger keine konkrete Möglichkeit für einen Einsatz im Unternehmensbereich



aufgezeigt, sondern lediglich allgemein vorgetragen hat, es komme darauf an, ob in einem Konzern mit 167.000 Beschäftigten ein Aufgabenbereich "absteckbar" gewesen sei, war die Beklagte nicht gehalten, näher auszuführen, weshalb in ihrem Unternehmen für den Kläger eine vergleichbare Position nicht verfügbar gewesen sein soll.

Begründet ist ferner auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe den Antrag der Beklagten übergangen zum Beweis dafür, daß ein Einsatz des Klägers in anderen Betrieben nicht möglich gewesen sei, die Zeugen P und Dr. G zu vernehmen. Da beide Zeugen von der

Beklagten zum Beweis für entscheidungserhebliche Tatsachen benannt worden sind, hätte das Landesarbeitsgericht die beantragte Beweisaufnahme durchführen müssen.

4. Das angefochtene Urteil war hinsichtlich der Entscheidung über die Kündigungsschutzklage bereits aus den behandelten Gründen aufzuheben. Auf die weiteren Sach- und Verfahrensrügen der Revision kommt es demgemäß nicht mehr an. Die Sache war insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, weil es noch tatsächlicher Feststellungen dazu bedarf, ob die Beklagte dem Kläger eine andere Stellung im Betrieb in K oder im Unternehmensbereich hätte anbieten können.

Wenn das Landesarbeitsgericht zu der Überzeugung gelangen sollte, daß eine solche Möglichkeit an sich bestanden hat, wird es weiter zu prüfen haben, ob eine Versetzung der Beklagten mit Rücksicht auf die von ihr behaupteten Auseinandersetzungen zwischen dem Kläger und seinen Vorgesetzten und Mitarbeitern auch zumutbar gewesen ist. Auch wenn die von der Beklagten in diesem Zusammenhang erhobenen Vorwürfe nicht als selbständige Gründe für eine Kündigung in Betracht kommen, könnten sie doch geeignet sein, die Pflicht der Beklagten, den Kläger auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen, auszuschließen oder einzuschränken. Dabei wird das Landesarbeitsgericht zusätzlich auch zu berücksichtigen haben, daß der Kläger sich in dem Schreiben vom 4. Ju-

- 11 -

ni 1971 geweigert hat, von seinem damaligen Vorgesetzten  
künftig noch Weisungen entgegenzunehmen.

5. Da der Senat noch nicht abschließend beurteilen kann,  
ob das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten  
beendet worden ist, war der Rechtsstreit auch hinsichtlich  
des von der Beklagten hilfsweise gestellten Auflösungsantrages  
an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

II. pp.

gez. Dr. Gröninger

Dr. Rengier

Hillebrecht

Dr. Wiedemann

Kerrmann



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)